

X JORNADAS DE SOCIOLOGIA
UNIVERSIDADE DE ÉVORA
Maio de 2008

Modos de inserção profissional dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos: um estudo de caso

António José Almeida
Escola Superior de Ciências Empresariais
Instituto Politécnico de Setúbal

ajalmeida@esce.ips.pt

Área

Organizações, Qualificações e Empregabilidade

Palavras-chave

Inserção profissional, gestão de recursos humanos, grupo profissional

Resumo

Neste texto dá-se conta do processo de inserção profissional dos diplomados em GRH pela ESCE/IPS, entre os anos lectivos de 1999/00 e 2004/05. Os dados recolhidos permitem concluir que existe uma relativa facilidade em obter um emprego, uma inserção na precariedade e uma satisfação generalizada com as diferentes dimensões do emprego, à excepção da remuneração.

Introdução

A problemática da inserção profissional tem vindo a adquirir uma elevada visibilidade social e a ocupar um lugar de destaque na agenda da investigação científica. Tal visibilidade e destaque resultam não tanto de estarmos perante um fenómeno social novo mas, sobretudo, dos contornos que este tende a assumir num contexto em que a uma oferta crescente de diplomados com elevados níveis de escolaridade nem sempre tem correspondido uma capacidade de criação de empregos capaz de romper com o desemprego estrutural que tem sido apanágio das sociedades contemporâneas. Esta nova realidade tem feito com que os processos de inserção profissional sejam cada vez mais prolongados no tempo e atravessados por ritmos diferenciados em função quer das dinâmicas socioeconómicas do momento quer das estratégias dos diferentes actores sociais envolvidos de que se destacam os próprios diplomados, os responsáveis pelas empresas e os poderes públicos, na sua dupla condição de empregador e de regulador do funcionamento dos sistemas de educação, formação e emprego.

Neste contexto, a análise da inserção profissional dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos (GRH) adquire maior relevância, na medida em que estamos perante uma área de formação de criação recente correspondendo a um campo de exercício profissional caracterizado por recorrer a uma base de recrutamento extremamente diversificada.

Com base num inquérito por questionário ao universo dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos pela ESCE/IPS, entre os anos lectivos de 1999/00 e 2004/05, o presente estudo começa por fazer uma caracterização sociográfica destes diplomados analisando, o processo de obtenção do primeiro emprego e comparando os principais atributos do primeiro e do último emprego. Analisa-se, ainda, a satisfação dos diplomados com o primeiro emprego e com o emprego actual.

1. A problemática da inserção profissional no contexto do funcionamento do mercado de trabalho e das políticas de GRH

Não sendo uma problemática nova, a inserção profissional tem vindo a assumir um estatuto privilegiado quer nos discursos políticos quer nas agendas de investigação dos cientistas sociais. Tal visibilidade decorre em grande parte da complexidade que caracteriza a inserção profissional dos jovens, num contexto marcado pelo fim da relação linear entre oportunidades educativas e oportunidades sociais (Alves, 2008), sobretudo devido ao aparecimento do desemprego enquanto fenómeno estrutural das sociedades contemporâneas e para o qual os jovens diplomados se vêem cada vez mais arrastados. Desemprego e precariedade são, neste contexto, dois atributos fundamentais que caracterizam a condição laboral de uma parcela importante de jovens (Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.).

Apresentado por muitos como o resultado da inadequação das formações académicas a um mercado de trabalho em permanente reajustamento, o desemprego de diplomados tem sido um território privilegiado em que se confrontam diferentes lógicas de poder: a lógica das empresas que procuram cada vez mais externalizar os seus custos de formação; a lógica do Estado que procura exercer a sua função reguladora num contexto em que a palavra de ordem é a diminuição da despesa pública; a lógica dos estudantes e suas famílias que procuram no diploma um passaporte para a melhoria ou manutenção da sua condição social e, por fim, a lógica das instituições de ensino superior que procuram projectar uma imagem de sucesso, por forma a manter ou aumentar a sua capacidade de atracção sobre a procura social de ensino.

Na verdade, o confronto entre estas diferentes lógicas de poder tende a escamotear o facto do desemprego, em geral, e o dos diplomados, em particular, resultar, em grande parte, das dinâmicas de crescimento económico e da emergência de novas centralidades na organização do espaço económico internacional, de que as deslocalizações de empresas são um exemplo paradigmático.

No caso português, o desemprego de diplomados assume um carácter particularmente paradoxal na medida em que o país vive confrontado com um

défi de qualificações, quando comparado com o espaço europeu em que se integra, ao mesmo tempo que aumenta o peso dos diplomados desempregados. Este aparente paradoxo explica-se, em grande parte, pelo padrão de especialização económica do país a par do predomínio de políticas de gestão de recursos humanos pouco valorizadoras do capital humano enquanto fonte de competitividade (Almeida, 2007; Caetano, 2000; Lopes, 2000).

A análise da inserção profissional não pode, igualmente, deixar de ter em conta os modos de regulação dos diferentes tipos de mercado de trabalho, de que os mercados profissionais são parte integrante e cuja especificidade resulta da tendência para o fechamento social da sua base de recrutamento, por forma a obter um monopólio para um grupo profissional específico (Gonçalves, 2006; Rodrigues, 1997).

Ao introduzirmos esta nova dimensão de análise, decorrente dos contributos teóricos da Sociologia das Profissões, consideramos que o estudo da inserção profissional necessita de ter em conta os atributos específicos de cada campo profissional e, por arrastamento, do modo de regulação de cada área de formação.

2. Opções metodológicas

Adoptando uma abordagem extensiva, o estudo realizado baseou-se num inquérito por questionário, auto-ministrado, aplicado entre Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007, seguindo uma estratégia metodológica que tem vindo a ser adoptada em Portugal em estudos realizados por diversas equipas de investigação que, como referem Gonçalves, Parente e Veloso (s.d.: 33), "incorporam estratégias metodológicas já testadas em outros contextos nacionais", e que integram um reportório de experiências que constituem uma significativa massa crítica no estudo da realidade da inserção profissional dos diplomados do ensino superior em Portugal¹.

De entre as dimensões de análise consideradas, e que estruturam o instrumento de recolha de dados utilizado, tivemos em conta para o presente

¹ Para uma análise das diferentes componentes e estudos que integram esse já vasto reportório, consultar Alves (2008).

texto: a caracterização dos diplomados e seus ascendentes e a caracterização do primeiro emprego e do emprego actual.

Aplicado ao universo dos 275 diplomados em Gestão de Recursos Humanos², no período que medeia entre os anos lectivos de 1999/00 e 2004/05, o inquérito por questionário obteve uma taxa média de resposta de 46,2%, valor que está em linha com estudos similares realizados em Portugal cujas taxas de resposta têm variado entre os 25 e os 59%³.

Quadro nº 1
Distribuição dos respondentes por ano de conclusão do curso (%)

Ano de conclusão	Nº Diplomados	Nº Respondentes	%
1999/00	23	17	73,9
2000/01	27	26	96,2
2001/02	74	15	20,3
2002/03	41	20	48,7
2003/04	47	12	25,5
2004/05	38	32	84,2
NS/NR	-	5	-
Total	275	127	46,2

Fonte: Inquérito por Questionário

Merece, igualmente, referência a distribuição dos respondentes por ano de conclusão do curso, tanto mais que se constata a existência de taxas de resposta bastante representativas em qualquer dos anos considerados. De assinalar é também o facto dos dois primeiros anos em análise atingirem das mais elevadas taxas de resposta, ao contrário do que é habitual já que quanto maior é a distância temporal da conclusão do curso menor tende a ser a taxa de participação neste tipo de estudos⁴.

² Note-se que, no mesmo processo de inquirição, foram igualmente abrangidos os diplomados das restantes licenciaturas oferecidas pela ESCE e cujos resultados deram lugar a um relatório global intitulado “Inserção profissional dos licenciados pela ESCE” (Almeida, Vaz, Marques e Dominginhos, 2007).

³ Vejam-se a este propósito os estudos de Alves, 2000 e 2005; Alves, 2003; Geraldês, Santos e Romão, 2004 e Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.;

⁴ Veja-se, por exemplo, os estudos realizados na Universidade de Lisboa (Alves, 2000 e 2005).

3. Caracterização sociográfica dos diplomados

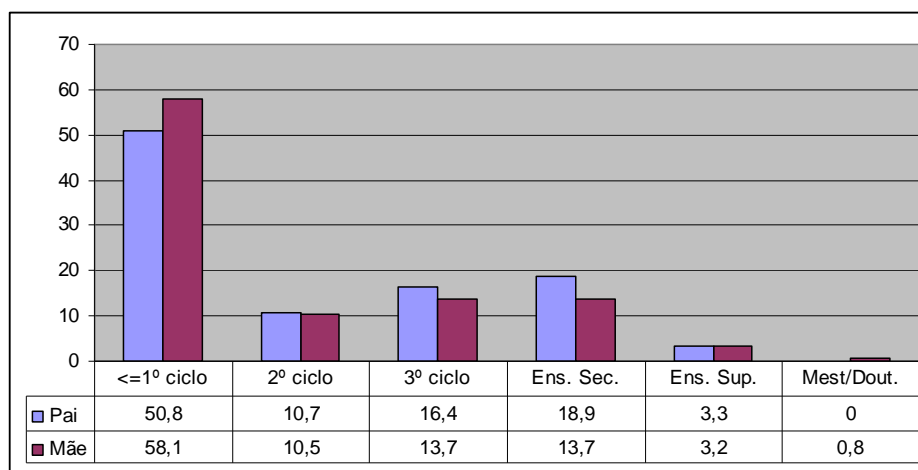
Uma das características que estrutura o perfil dos diplomados em análise é a sua forte feminização (74,6%), facto que reflecte uma tendência generalizada entre os diplomados do ensino superior em Portugal, mas que é particularmente relevante nesta área de formação, dado estarmos perante um campo profissional marcado pela forte aceleração da presença feminina como, aliás, tem vindo a ser chamado à atenção em diversos estudos realizados sobre este domínio profissional quer em Portugal (Almeida, 2008; Cabral-Cardoso, 2004) quer noutros países (Kochan, 2004; Dowling e Fisher, 1997).

No que respeita à idade de conclusão do curso, esta é marcada por uma amplitude que vai dos 22 aos 44 anos, situando-se a moda nos 24 anos. Esta distribuição etária reflecte não só as trajectórias escolares dos jovens, nem sempre lineares, mas também a existência de uma procura específica desta área de formação por parte de adultos empregados. Cerca de 20% dos inquiridos obtêm o diploma com 27 ou mais anos e vêem no curso uma oportunidade para se valorizarem profissionalmente. Esta procura por parte de indivíduos com idades mais avançadas explica, igualmente, o facto de mais de 10% dos diplomados se caracterizar por estar casado/a viver conjugalmente ou separado/divorciado aquando da conclusão do curso, sendo que os que apresentam estes atributos têm 29 ou mais anos.

Do ponto de vista da origem social, estes diplomados caracterizam-se por serem oriundos de famílias cujos níveis de escolaridade são inferiores ao padrão dos diplomados por outras instituições de ensino superior, uma vez que só 3,3% dos casos têm pai com formação superior⁵, quando, por exemplo, entre os diplomados da Universidade de Lisboa tal percentagem atinge os 30,4% (Alves, 2005: 30). Este perfil, marcado por uma origem social onde a baixa escolaridade é dominante, é igualmente distinto do padrão dos estudantes que frequentam o ensino superior em Portugal, entre os quais 38% tem um progenitor com formação superior (Mauritti, 2003: 23).

⁵ Neste caso, e ao contrário do que é habitual, as mães apresentam um peso na formação avançada superior ao dos pais.

Gráfico nº 1
Nível de escolaridade dos progenitores (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

Também do ponto de vista da situação perante a profissão dos progenitores destaca-se o assalariamento como condição dominante em mais de 80% dos casos, com predomínio para a condição de operário, no caso do pai, e de funcionária administrativa, no caso da mãe. Merece ainda referência a existência de cerca de 16%, no caso do pai, e de 13%, no caso da mãe, de trabalhadores por conta própria, em regra pequenos comerciantes ou profissionais especializados, e o peso da condição de doméstica: cerca de 18% das mães pertence à população inactiva.

Estamos, assim, perante uma população oriunda das chamadas “classes populares”, onde predominam os operários, os assalariados executantes e a pequena burguesia tradicional, verificando-se um défice de presença de empresários, dirigentes e profissionais liberais e de profissionais técnicos e de enquadramento em comparação com as origens sociais dos estudantes do ensino superior (Mauritti, 2003) ou dos diplomados por outras instituições universitárias (Alves, 2005).

A origem social destes diplomados vem chamar à atenção para aquilo que já classificamos como “um dos efeitos mais significativos do ensino politécnico em Portugal ao contribuir, de forma decisiva, para a democratização do acesso ao ensino superior” (Almeida, Vaz, Marques e Dominginhos, 2007: 9). Estes dados permitem-nos ir um pouco mais longe ao sustentarem a hipótese de que a área de formação da gestão de recursos humanos ainda contribui mais para essa democratização, na medida em que, quando

comparado com outras áreas de formação do campo da gestão, é aquele que apresenta um maior peso do assalariamento entre as famílias de origem dos estudantes (Almeida, Vaz, Marques e Dominginhos, 2007).

4. A procura do 1º emprego

A análise do processo de inserção profissional dos diplomados em GRH permite-nos concluir que 33,3% dos diplomados não procura emprego quando conclui a licenciatura. As razões para tão elevada percentagem não procurar emprego são diversas, mas assume particular relevância o facto que já estarem empregados (60%) e o de ficarem a trabalhar na empresa/organização em que realizaram o estágio curricular⁶ (31,2%).

Quadro nº 2
Motivo pelo qual não procurou emprego após conclusão da licenciatura (%)

Motivo	%
Porque continuou na empresa em que realizou o estágio curricular	31,2
Porque continuou no mesmo emprego (trabalhador estudante)	60,0
Porque já tinha uma proposta de emprego	4,4
Porque criou a própria empresa	2,2
Outro	2,2
Total	100

Fonte: Inquérito por Questionário

Estes resultados reforçam a ideia anteriormente expressa relativamente à procura do curso por parte daqueles que, já estando empregados, procuram melhorar as suas qualificações, seja para poderem progredir no campo profissional da GRH, seja para mudar de área profissional⁷. Destacam, igualmente, a importância do estágio curricular na aproximação ao mercado de trabalho, dando visibilidade às competências de que os diplomados são portadores e facilitando o processo de selecção, ao permitir uma avaliação em

⁶ Note-se que do curriculum do curso faz parte um estágio curricular obrigatório a realizar na sua fase final.

⁷ Esta tese é corroborada pelo facto de 60,7% dos diplomados afirmar que o emprego que detinham estava directamente relacionado ou próximo do curso que frequentaram e 39,3% afirmar que o emprego era numa área profissional totalmente diferente.

contexto real de trabalho das potencialidades e capacidade de adaptação dos estagiários enquanto candidatos a um emprego.

No que respeita aos meios privilegiados para procurar emprego⁸ destacam-se, com mais de 50% das preferências, a resposta a anúncios, as candidaturas espontâneas e a inscrição em portais de emprego. Estes resultados indiciam uma maior formalização dos mecanismos de funcionamento do mercado de trabalho, dada a menor importância atribuída aos contactos pessoais os quais, tradicionalmente, têm assumido um peso significativo no contexto português (Correia, 2002; Moreno, 1998), assim como a responsabilização individual pela obtenção do emprego, de que é reflexo a importância atribuída às candidaturas espontâneas.

Quadro nº 3

Formas de procura de emprego privilegiadas após a conclusão da licenciatura

Formas de procura de emprego	%
Resposta a anúncios	66,9
Candidaturas espontâneas	61,4
Inscrição em Portais de Emprego	52,0
Inscrição em Centro de Emprego	44,1
Gabinete de Estágios da ESCE	29,9
Recursos a contactos pessoais	31,5
Criação do próprio emprego	3,9
Outra	1,6

Fonte: Inquérito por Questionário

A inscrição em Centros de Emprego, embora seja a 4ª modalidade de procura de emprego privilegiada, surge com uma importância acrescida face ao que tem vindo a ser habitual para indivíduos com formação superior (Moreno, 1998) explicando-se, em parte, pela importância do Programa público de Estágios Profissionais no acesso ao primeiro emprego o qual exige que os candidatos estejam inscritos nestes Centros.

O tempo que medeia entre a conclusão da licenciatura e a obtenção do 1º emprego é outro indicador relevante para a caracterização do processo de inserção profissional dos diplomados, reflectindo não só o grau de

⁸ Note-se que era solicitada a indicação de todos os meios de procura de emprego adoptados pelo que o resultado do quadro nº 3 apresenta um valor superior a 100%.

necessidade/saturação destes profissionais num dado contexto socioeconómico, mas também os ciclos económicos de crescimento ou recessão.

Quadro nº 4
Tempo de obtenção do 1º emprego após a conclusão da licenciatura

Curso	1-6 meses	6-12 meses	> 12 meses	Ainda está à procura
Gestão de Recursos Humanos	79,5	16,9	2,4	1,2

Fonte: Inquérito por Questionário

Os resultados obtidos evidenciam uma relativa facilidade no acesso ao 1º emprego já que cerca de 80% dos diplomados que procura emprego obtêm-no durante os primeiros 6 meses após a conclusão do curso⁹, sendo residual o desemprego de longa duração na primo inserção. Esta performance é tanto mais importante quanto estamos perante uma área de formação associada a um campo profissional fortemente exposto à concorrência de outras áreas de formação, nomeadamente das ciências sociais e humanas (Cabral-Cardoso, 2004; Almeida, 2000).

Quadro nº 5
Distribuição dos diplomados por nº de empregos ocupados desde a conclusão da licenciatura (%)

Curso	Um	Dois	Três	Quatro ou mais
Gestão de Recursos Humanos	45,8	32,2	16,9	5,1

Fonte: Inquérito por Questionário

Do ponto de vista da trajectória profissional, constata-se uma relativa estabilidade de emprego, tendo em conta os atributos da população em estudo, uma vez que, desde a conclusão da licenciatura, cerca de 78% dos diplomados não teve mais do que dois empregos, sendo residual o valor daqueles que passaram por quatro ou mais empregos (5,1%). Neste processo de mobilidade profissional constata-se que existe uma relativa facilidade no acesso a novos empregos, já que cerca de 60% dos licenciados não esteve mais de 2 meses

⁹ Estes resultados são francamente positivos quando comparados com estudos similares nas áreas das ciências sociais e humanas, as quais tendem a apresentar períodos de desemprego na primo-inserção mais longos que as restantes áreas (cf. entre outros Vieira, Raposo e Santos, 2008; Alves, 2005 e Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.).

em desemprego de mobilidade e apenas 7,5% experimentou o desemprego de mobilidade de longa duração (mais de 12 meses).

5. Onde e que empregos encontram

A concentração do emprego dos licenciados em Gestão de Recursos Humanos na Área Metropolitana de Lisboa, a norte do rio Tejo, é reveladora da capacidade de atracção deste território dando assim significado à macrocefalia de Lisboa no contexto do território nacional e regional¹⁰. Este facto é tanto mais significativo quanto sabemos que esta população é oriunda, predominantemente, da vulgarmente designada “Margem Sul”.

Quadro nº 6

Distribuição dos diplomados segundo a zona de exercício da actividade profissional (%)

Zonas geográficas	Zona do 1º emprego	Zona do emprego actual
Área Metropolitana de Lisboa Norte	46,5	48,1
Coroa de Setúbal (Setúbal, Palmela e Sesimbra)	26,3	25,9
Área Metropolitana de Lisboa Sul (zona ribeirinha-“Margem Sul”)	15,8	9,3
Litoral Alentejano	4,4	3,7
Lisboa e Vale do Tejo (s/ AML)	2,6	5,5
Alentejo (s/Litoral Alentejano)	2,6	2,8
Região Centro	0,9	2,8
Região Norte	0,9	1,8
Algarve	0	0

Fonte: Inquérito por Questionário

Quando analisamos a distribuição do emprego pelas restantes zonas geográficas consideradas, constatamos que adquirem, igualmente, significado aquilo que designamos por coroa de Setúbal, na qual se destacam os Concelhos de Setúbal e de Palmela, bem como a Área Metropolitana de Lisboa Sul (habitualmente designada por Margem Sul).

As restantes zonas geográficas consideradas adquirem um peso residual, o que se explica não só pelas características dos respectivos tecidos

¹⁰ Esta concentração territorial dos diplomados em GRH está em linha com os resultados a que havíamos chegado noutro trabalho (Almeida, 2008) no qual constatávamos que o distrito de Lisboa liderava de forma destacada a concentração do emprego de profissionais de recursos humanos.

socioeconómicos, mas também pelas dinâmicas da mobilidade geográfica desta população. Note-se, contudo, que uma análise comparativa entre a localização do 1º emprego e do emprego actual mostra-nos a existência de alguma mobilidade geográfica, sobretudo à custa da chamada “Margem Sul”, a qual assume duas tendências dominantes: a dos que encontram novas oportunidades de emprego na Área Metropolitana de Lisboa Norte e a dos que buscam noutras zonas geográficas do país essas mesmas oportunidades.

A análise da distribuição sectorial do emprego mostra-nos que é nos serviços às empresas, na administração pública central e local e no comércio a retalho e por grosso que se concentram estes diplomados quer aquando do 1º emprego quer no emprego actual. Aliás, estes sectores vêem mesmo o seu peso reforçado, a par da construção civil e obras públicas e dos transportes, quando comparamos os seus pesos no 1º emprego e no emprego actual em detrimento do que se passa nos restantes sectores que se apresentam como sectores de distribuição¹¹.

Quadro nº 7

Sector de actividade do 1º emprego e do emprego actual (%)

Sector de actividade	1º emprego	Emprego actual
Serviços às empresas	18,5	18,9
Administração Pública central e local	13,4	17,0
Comércio a retalho e por grosso	11,8	17,0
Banca e Seguros	10,9	9,4
Indústria transformadora	9,2	7,5
Serviços às pessoas	8,4	5,7
Telecomunicações	5,9	2,8
Construção civil e obras públicas	5,0	5,7
Transportes	4,2	4,7
Electricidade, gás e água	1,7	0,9
Outro	10,9	10,4
Total	100	100

Fonte: Inquérito por Questionário

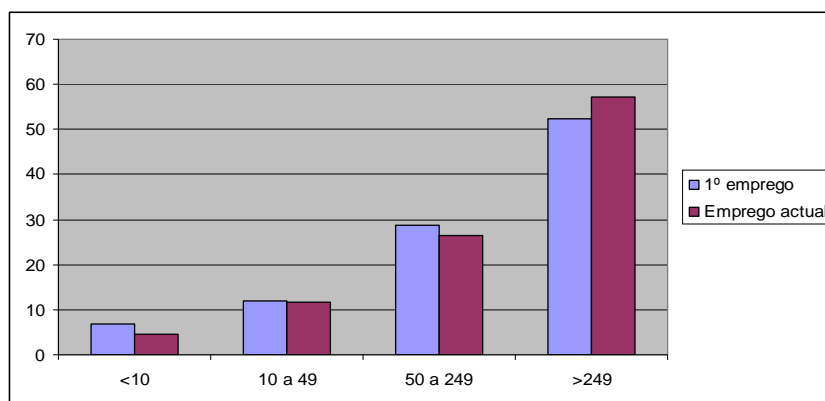
Gostaríamos de chamar à atenção para o significado do peso específico que adquire o sector do serviço às empresas, na medida em que reflecte uma

¹¹ Moncel (2001) utiliza esta expressão para designar os sectores que se caracterizam por assegurar uma primeira oportunidade de emprego à mão-de-obra debutante.

das características mais significativas deste campo profissional que reside na importância que tem vindo a assumir a externalização de um conjunto de actividades associadas à função recursos humanos, nomeadamente o recrutamento e selecção, a formação profissional, a contratação de trabalhadores temporários e a consultoria de recursos humanos em geral, e que faz com que este seja um dos sectores mais dinâmicos na criação de emprego para estes profissionais.

No que respeita à análise da distribuição do emprego por classes de dimensão das empresas, constata-se que é nas grandes empresas, com mais de 250 trabalhadores, que este se concentra. Esta concentração vê-se mesmo reforçada quando comparamos o 1º emprego com o emprego actual o que reflecte a dificuldade estrutural das empresas de menor dimensão em atrair e valorizar este tipo de profissionais, já que não só têm pouco peso no emprego como também, apesar de suportarem os custos da inserção, vêem o seu peso diminuir em detrimento das grandes empresas.

Gráfico nº 2
Distribuição do emprego após a conclusão da licenciatura
por classe de dimensão da empresa (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

A análise do tipo de emprego mostra-nos que a primeira inserção é marcada pelo trabalho a tempo completo (95%) e pela precariedade (63,4%), sendo que tal precariedade tende a ser facilmente revertível à medida que aumenta o tempo de permanência no mercado de trabalho, reflectindo, assim, a valorização da experiência profissional, por parte das entidades empregadoras, no acesso ao mercado de trabalho primário (Gazier, 1990).

Quadro nº 8
Tipo de vínculo contratual no 1º emprego e no emprego actual (%)

	Contrato a termo certo	Contrato a tempo indeterminado
1º emprego	63,4	36,6
Emprego actual	37,6	62,4

Fonte: Inquérito por Questionário

Esta aparente capacidade em ultrapassar a situação de precariedade não pode, contudo, deixar de ser analisada à luz das características desta população, dado o peso, a que já aludimos, de trabalhadores estudantes entre os diplomados e à relativa disponibilidade dos restantes diplomados para aceitar empregos em zonas geográficas diferentes daquelas em que se concretiza a primo inserção.

6. Grau de satisfação com o emprego

Com funções que consideram total ou parcialmente adequadas (82,9%) à área de formação no 1º emprego, os diplomados em GRH parecem experimentar uma inserção profissional no campo profissional em que obtiveram a sua formação. A sua trajectória profissional após a primo inserção reforça essa adequação embora não altere, de forma significativa, a proporção dos que consideram as suas funções totalmente adequadas (48,1%) e parcialmente adequadas (45,4%) à sua área de formação.

Quadro nº 9
Adequação das funções no 1º emprego e no emprego actual à área de formação

	Totalmente adequadas	Parcialmente adequadas	Totalmente desadequadas
1º emprego	42,7	40,2	17,1
Emprego actual	48,1	45,4	6,5

Fonte: Inquérito por Questionário

À relativa adequação das funções à área de formação acresce a reduzida insatisfação geral com o 1º emprego (27,7%) e em particular com o emprego actual (13,3%). Aliás, a insatisfação tende a ser baixa com todas as

variáveis relacionadas com o conteúdo do trabalho e com os seus aspectos relacionais, escapando a este quadro global as oportunidades de promoção e o nível de remuneração, variáveis que estão associadas e apresentam graus de insatisfação superiores a 50%. Contudo, mesmo estas variáveis registam uma significativa redução dos níveis de insatisfação do 1º para o emprego actual.

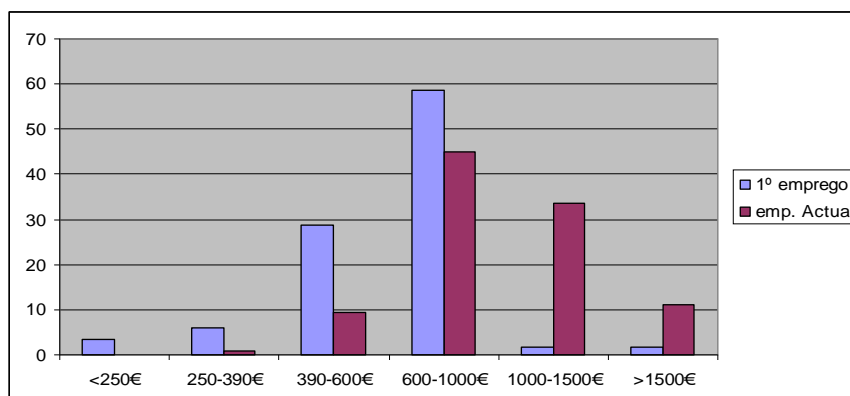
Quadro nº 10
Comparação do grau de insatisfação dos diplomados com
o 1º emprego e com o emprego actual (%)

Variáveis	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito c/ 1º emprego	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito c/ emprego actual
Oportunidades de promoção	61,9	45,3
Nível de remuneração	52,1	36,8
Oportunidades de formação	49,6	26,4
Possibilidade de tomar decisões	41,2	23,6
Estabilidade de emprego	38,5	16,8
Possibilidade de ter Iniciativa	36,8	21,0
Reconhecimento do trabalho	32,2	26,7
Autonomia	31,9	15,9
Relação com os superiores hierárquicos	19,5	12,1
Contactos com outras áreas funcionais	19,3	15,9
Utilidade do trabalho para a sociedade	18,5	10,4
Horário de trabalho	14,3	15,0
Relação com os colegas	8,4	1,9
Satisfação geral no emprego	27,7	13,3

Fonte: Inquérito por Questionário

Sendo os aspectos relacionados com a remuneração aqueles que evidenciam maiores níveis de descontentamento, importa perceber qual o nível de remuneração auferido por estes diplomados. A análise do gráfico abaixo mostra-nos antes de mais que existe uma significativa melhoria do estatuto remuneratório entre o 1º e o emprego actual na medida em que os diplomados com remunerações inferiores a 600 euros passam de cerca de 35% para 10%. Por sua vez, no topo da escala, o peso dos indivíduos que auferem mais de 1.500 euros passa de cerca de 2% para cerca de 12%.

Gráfico nº 3
Nível de remuneração no 1º emprego e no emprego actual (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

A evolução salarial que se verifica não só está em linha com os resultados obtidos em estudos similares (Alves, 2000 e 2005) como reflecte a tendência do mercado de trabalho português para valorizar salarialmente quer os diplomas (Portugal, 2004) quer a experiência profissional¹².

Conclusão

Os resultados apresentados sobre a inserção profissional dos licenciados em GRH mostra-nos uma realidade que em nada escapa àquilo que são as tendências gerais da inserção dos diplomados do ensino superior em Portugal, e das quais destacamos: uma relativa facilidade em obter um emprego, uma inserção na precariedade que o tempo de presença no mercado de trabalho acaba por mitigar e uma satisfação generalizada com as diferentes dimensões do emprego, à excepção do que à remuneração diz respeito.

Não estando nós perante um campo profissional regulamentado, mas antes marcado pela forte concorrência de outras áreas de formação, as dinâmicas da inserção profissional destes diplomados parecem reflectir uma preocupação crescente com os aspectos relacionados com a problemática da gestão de recursos humanos nas organizações seja por via das exigências

¹² Os dados dos Quadros de Pessoal (MTSS, s.d.) são bastante esclarecedores quanto à importância da antiguidade no mercado de trabalho para a valorização salarial dos trabalhadores, reflectindo a importância do contexto de trabalho na construção da empregabilidade dos trabalhadores (Almeida, 2007).

decorrentes da competitividade económica, seja por via da intervenção dos poderes públicos no exercício do seu poder regulador do funcionamento do mercado de trabalho que, no caso português, tem passado, em muito, pela transposição de directivas da União Europeia de que são exemplo as normas em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Bibliografia

Almeida, António José (2008), “A profissionalização da Gestão de Recursos Humanos: composição sociográfica de um grupo profissional em construção”, *Sisifo/Revista de Ciências da Educação*, 6 (no prelo).

Almeida, António José (2007), *Empregabilidade e contextos de trabalho: que papel na estruturação do funcionamento do mercado de trabalho em Portugal?*, *Sisifo/Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 51-58.

Almeida, António José (2004), “Uma reflexão crítica sobre a gestão de recursos humanos”, In Lança, Isabel Salavisa et al (org). *Portugal e a Sociedade do Conhecimento*, Oeiras, Celta, pp. 179-188.

Almeida, António José (2000), “Perfis de competências dos profissionais da gestão de recursos humanos: da ilusão estratégica à estratégia da desilusão”, *Recursos Humanos Magazine*, Nov/Dez, pp. 10-22.

Almeida, António José; Vaz, I. F.; Marques, M. A. e Dominginhos, P. (2007), *Inserção profissional dos licenciados pela ESCE, Setúbal, ESCE-IPS*.

Alves, Mariana Gaio (2003), *A inserção profissional dos diplomados do ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e de Tecnologia*, Lisboa, FCT-UNL, dissertação de doutoramento.

Alves, Natália (2008), *Juventudes e inserção profissional*, Lisboa, Educa/UI&DCE (no prelo).

Alves, Natália (2005), *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1999-2003*, Lisboa, Reitoria da Universidade de Lisboa.

Alves, Natália (2000), *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1994-1998*, Lisboa, Reitoria da Universidade de Lisboa.

Cabral-Cardoso, Carlos (2004), "The evolving portuguese model of HRM", *International Journal of Human Resource Management*, 15, pp. 959-977.

Caetano, António (coord) (2000), *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos*, Lisboa, OEFP.

Correia, Anabela G. (2002), "As práticas de recrutamento e selecção em Portugal", *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 1,1, pp. 42-54.

Dowling, P. J. e Fisher, C. (1997), "The Australian HR Professional: a 1995 profile", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 35, 1, pp. 1-20.

Gazier, Bernard (1990), *Économie du Travail et de l'Emploi*, Paris, Dalloz.

Geraldes, Maria; Santos, P. e Romão, A. (Coord.) (2004), *A inserção profissional dos jovens diplomados no Algarve*, Faro, Fundação da Juventude/Delegação do Algarve.

Gonçalves, Carlos (2006), "Profissões e mercados: notas de reflexão", In *Fórum Sociológico*, 15/16, pp. 15-32.

Gonçalves, Carlos M.; Parente, C. e Veloso, L. (s.d.), *Licenciados em sociologia: ritmos e formas de transição ao trabalho*, <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1481.pdf> (consultado em Novembro de 2007).

Kochan, Thomas A. (2004), "Restoring trust in the human resource management profession", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42, 2, pp.132-146.

Lopes, Helena (coord) (2000), *As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante*, Lisboa, OEFP.

Moreno, Conceição (Coord) (1998), *Os empresários e o mercado do 1º emprego: estratégias de recrutamento*, Porto, Associação Industrial Portuense.

Mauritti, Rosário (2003), "Caracterização e origens sociais", In Almeida, J. F. et al, *Diversidade na Universidade*, Oeiras, Celta, pp. 13-30.

Moncel, N. (2001), « Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90 », *Formation Emploi*, 75, pp. 43-57.

MTSS (s.d.), *Quadros de Pessoal 2004*, Lisboa, MTSS.

Portugal, Pedro (2004), "Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados", *Banco de Portugal/Boletim Económico*, Março, pp. 73-80.

Ribeiro, Ana P. F. (2008), Relatório sobre os resultados do inquérito aos licenciados em 2005/2006, Porto, Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Rodrigues, M^a de Lurdes (1997), Sociologia das Profissões, Oeiras, Celta.

SÁ, Carla (s.d.), Empregabilidade e percursos de inserção dos licenciados em Economia da Universidade do Minho: 1995-2006, Braga, Universidade do Minho.

Vieira, Carlos; Raposo, L. e Santos, M. (2008), Relatório sobre o Inquérito aos Licenciados da Universidade de Évora, Évora, Reitoria da Universidade de Évora

Vieira, Carlos e Santos, M. (2001a), Estudo e análise do inquérito aos licenciados em Matemática Aplicada, Évora, Reitoria da Universidade de Évora.

Vieira, Carlos e Santos, M. (2001b), Estudo e análise do inquérito aos licenciados em Biologia, Évora, Reitoria da Universidade de Évora.